



Servizio Unico Metropolitan per l'Amministrazione del personale (SUMAP)

AVVISO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA USL DI BOLOGNA, DELL'AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA DI BOLOGNA, DELL'ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI E DELL'AZIENDA USL DI IMOLA

Come è noto in data 22 maggio u.s. è entrato in vigore il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale del Comparto Sanità per il triennio 2016- 2018.

Il Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale ha già provveduto con effetto dal corrente mese di giugno 2018:

- all'adeguamento mensile dei trattamenti economici fissi (stipendio tabellare e fasce)
- alla liquidazione di tutti gli arretrati relativi ai periodi pregressi per il periodo gennaio 2016 - maggio 2018, recuperando contestualmente l'indennità di vacanza contrattuale erogata per il mese di maggio in quanto la stessa è conglobata nel trattamento economico fisso (stipendio tabellare e fasce).
- alla corresponsione da aprile 2018 dell'"elemento perequativo previsto all'art. 78 del nuovo contratto".

Le relative competenze saranno liquidate ai dipendenti contestualmente agli stipendi del mese di giugno 2018.

Si coglie l'occasione per rendere note le prime informazioni sulle principali modifiche e novità introdotte dal nuovo CCNL, in particolare sugli istituti relativi alle presenze e assenze del personale tramite la informativa allegata.

Si informa inoltre che al personale dell'Area Comparto dell'Azienda USL di Imola con lo stipendio del mese di giugno verrà corrisposto, ad esclusione dei dipendenti titolari di incarico di posizione organizzativa, il saldo della produttività dovuto per l'anno 2017 derivante dalla valutazione della performance organizzativa nonché le ulteriori quote da residui previste dal CCIA Aziendale.

20/06/2018

Il Direttore del Servizio Unico Metropolitan
Amministrazione del Personale
F.to Mariapaola Gualdrini

INFORMATIVA

CCNL Comparto sanità (triennio 2016-2018)

(per il personale del comparto)

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL del personale del Comparto sanità si forniscono alcune prime informazioni, non esaustive, sulle principali novità introdotte.

Periodo di prova (art. 25)

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende ed Enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima categoria, profilo e disciplina, ove prevista.

Al dipendente assunto presso un'altra pubblica amministrazione al quale, in applicazione del nuovo disposto contrattuale, non venga richiesto il periodo di prova in quanto già precedentemente superato nella medesima categoria, profilo e disciplina (ove prevista), non sarà più possibile concedere la relativa aspettativa (prevista espressamente per la durata del periodo di prova). In questa ipotesi il dipendente dovrà quindi risolvere il rapporto di lavoro con l'Azienda.

Ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 26)

È portato da due a cinque anni il periodo entro il quale il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute, può richiedere la ricostituzione dello stesso.

Orario di lavoro (art. 27)

L'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale. Questa indicazione trova applicazione anche per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione al numero di ore e ai giorni lavorativi.

Durata massima della prestazione giornaliera (art. 27, c. 3, lett. f)

Nell'individuare i criteri per la distribuzione dell'orario di lavoro, si stabilisce "una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore".

Tempo viaggio (art. 27 c.7)

In caso di attività prestata temporaneamente fuori dalla sede di servizio, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è a tutti gli effetti orario di lavoro (la disposizione si applica solo per i dipendenti con unica/prevalente sede di servizio).

Riposo giornaliero (art. 27 c.9): riunioni di reparto e formazione obbligatoria

L'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria, determina la sospensione del riposo giornaliero delle 11 ore continuative nelle 24, analogamente a quanto già previsto per la pronta disponibilità.

Lavoro straordinario (art. 31)

Si può ricorrere allo straordinario per fronteggiare situazioni eccezionali, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Si conferma che il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non può superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali, eventualmente elevabile, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori, a n. 250 ore per non più del 5% del personale in servizio.

Ferie e festività (art. 33)

Si conferma che ai dipendenti neo-assunti, per i primi 3 anni di servizio, spettano 26 giorni di ferie, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. A questi si aggiungono 4 giorni di festività soppresse. La modalità di richiesta è comune per i due istituti (i primi giorni di ferie richiesti nell'anno vengono computati come festività soppresse).

Ai fini del computo dei 3 anni di servizio si considerano i servizi effettuati presso una PA (e non solo i servizi svolti in enti/aziende del SSN), ivi compresi quelli svolti a tempo determinato, anche non continuativi, debitamente documentati.

Dopo i primi 3 anni di servizio i giorni di ferie spettanti diventano 28 oppure 32, in base all'articolazione dell'orario di lavoro su cinque oppure su sei giorni.

Ferie nel periodo estivo (comma 13) Per i dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, il periodo (estivo) di riferimento (per la fruizione, in caso di richiesta, di 15 gg di ferie continuativi) può essere quello del 15 giugno - 15 settembre (in alternativa al periodo 1 giugno - 30 settembre). La richiesta va presentata prima della pianificazione delle ferie estive dell'unità operativa.

Sospensione delle ferie (comma 15). Le ferie possono essere sospese da un evento luttuoso che dia luogo ai permessi retribuiti per lutto, in aggiunta alle fattispecie già precedentemente previste.

Ferie e riposi solidali (art. 34)

E' introdotta la possibilità di cessione delle ferie a favore del dipendente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute. La certificazione che accompagna la richiesta deve essere rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata (si ritiene valido anche l'accertamento ai sensi dell'art. 3 c.3 L.104/92).

L'azienda rende nota la richiesta garantendo l'anonimato del dipendente richiedente.

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta su base volontaria comunicano per iscritto la loro decisione indicando il numero di giorni di ferie che intendono cedere. Possono essere cedute le ferie dell'anno eccedenti quelle minime da fruire (a titolo esemplificativo massimo di 12 giorni annui con riferimento al personale a tempo pieno).

La richiesta, reiterabile, non può superare la misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda.

Il richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dell'eventuale eccedenza oraria.

Permessi giornalieri retribuiti (art. 36)

Congedo per lutto: può essere fruito entro 7 gg lavorativi comprensivi della data di decesso, per 3 giorni anche non continuativi.

In caso di fruizione del permesso per il "convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della legge 76/2016", è necessario attestare la dichiarazione di convivenza ai sensi della legge 76/2016 effettuata in comune (anche tramite la relativa dichiarazione sostitutiva di certificazione).

Congedo matrimoniale: i 15 giorni consecutivi possono essere fruiti entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio civile o concordatario. Può essere fruito anche prima della data del matrimonio, purché nel periodo di congedo sia compresa la data del matrimonio.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 37)

Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare (riproporzionati in caso di contratto part time). Non deve essere documentato ma motivato, al momento della richiesta.

I permessi non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con il recupero dell'eccedenza oraria. Di conseguenza, il permesso non può essere fruito per l'intera giornata nel caso in cui il residuo del massimale sia inferiore all'orario convenzionale. Unicamente in questo caso l'assenza per l'intera giornata può essere completata a titolo di recupero ore.

In caso di fruizione dei permessi orari per l'intera giornata l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è pari all'orario convenzionale. Non sono fruibili per una misura inferiore all'ora.

Permessi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 38)

Permessi mensili L. 104/92: al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che fruisce di tali permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Permessi donazione sangue e midollo osseo: il dipendente che fruisce di tali permessi comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Congedi per le donne vittime di violenza (art. 39)

Sono disciplinate le diverse forme di tutela previste a favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati. In sintesi:

- la possibilità di fruire di un congedo retribuito, per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato (cumulabile anche con l'aspettativa per motivi familiari o di famiglia);
- il diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- la possibilità di richiedere il trasferimento ad altra PA ubicata in un comune diverso da quello di residenza;
- la possibilità di richiedere, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, l'esonero dai turni disagiati, per il periodo di un anno.

Permessi per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 40)

Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali (riproporzionate in caso di contratto part time), comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Modalità di fruizione:

1. Assenza per l'intera giornata: sono assimilati alla malattia ai fini del computo del periodo di comporto e del trattamento economico, compresa la decurtazione prevista per i primi 10 gg di malattia. Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza dell'assenza per l'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale.
2. Fruizione oraria: non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con il recupero dell'eccedenza oraria. Di conseguenza, il permesso non può essere fruito per l'intera giornata nel caso in cui il residuo del massimale sia inferiore all'orario convenzionale. Unicamente in questo caso l'assenza per l'intera giornata può essere completata con altro istituto. Convenzionalmente 6 ore di permesso corrispondono ad un'intera giornata lavorativa ai fini del calcolo del comporto. Non si applica la decurtazione del trattamento economico per le assenze di malattia nei primi 10 giorni.

Modalità di richiesta:

- Preavviso di almeno 3 gg; in caso di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro della giornata interessata.

Modalità di attestazione:

- L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, dove sia stata effettuata la visita o la prestazione.

Giustificazione dell'assenza a titolo di malattia:

L'assenza dell'intera giornata può essere invece giustificata a titolo di malattia, tramite attestazione di presenza che specifichi che l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata (comma 12).

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 43)

Natura del beneficio: esclusione dal computo delle assenze per malattia ai fini della maturazione del periodo di comporto e riconoscimento dell'intero trattamento economico.

Le giornate di assenza possono essere imputate alla terapia salvavita solo a fronte di una preventiva attestazione della sussistenza dei requisiti da parte delle competenti strutture medico legali e della presentazione del calendario di somministrazione delle terapie o di ricovero (giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, e di effettuazione delle terapie).

I giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie, comportanti incapacità lavorativa, non rientrano nel periodo di comporto della malattia ordinaria fino a un massimo di 4 mesi annui. Tali giornate devono essere debitamente certificate tramite attestato di malattia con esplicito riferimento alla correlazione dell'assenza rispetto all'effettuazione delle terapie. Superato il massimale di 4 mesi annui l'assenza è computata come malattia ordinaria.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente.

Congedi dei genitori (art. 45)

Il preavviso per la richiesta di congedo parentale è portato ad almeno cinque giorni prima della data di decorrenza.

Unioni civili (art. 50)

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n.76/ 2016, le disposizioni di cui al CCNL in oggetto riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Dipendenti con contratto a tempo determinato – trattamento normativo (art. 58)

Permessi per contratti di durata inferiore a 6 mesi continuativi:

- permesso per matrimonio (art. 36)
- permessi non retribuiti: possono essere concessi per motivate esigenze, fino ad un massimo di 15 giorni complessivi (in precedenza il limite era di 10 giorni).

Permessi per contratti di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, comprensivi di proroghe:

Possono essere concessi, oltre ai permessi non retribuiti di cui al punto precedente, anche i seguenti permessi retribuiti:

- permessi per particolari motivi personali e familiari (art. 37)
- permessi per esami o concorsi (art. 36, comma 1, lett. a)
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche (art. 40).
- permessi per lutto (art. 36, comma 1, lett. b)
- permessi per diritto allo studio (art. 48)
- permesso per matrimonio (art. 36, comma 2)

Per tutti i predetti permessi (salvo quello per lutto e per matrimonio) è previsto un meccanismo di riproporzionamento del relativo massimale su base annua.

In caso di cessazione anticipata, i permessi fruiti verranno convertiti in ferie, recuperi ore e per ultimo in permessi non retribuiti. Eventuale quota residua sarà comunque oggetto di recupero economico.

Sono inoltre fatte salve le ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la L. 104/92 e la L. 53/2000 ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

Indennità (art. 86)

Al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenenti alle categorie B, C e D operante in servizi articolati su tre turni viene confermata un'indennità giornaliera purché vi sia un'effettiva rotazione tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte almeno pari al 20%.

Al personale operante su due turni per almeno 12 ore giornaliere viene confermata un'indennità giornaliera purché vi sia un'effettiva rotazione tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio almeno pari al 30%.

Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti di terapie intensive, alle sale operatorie, terapie sub-intensive, servizi di nefrologia e dialisi, servizi di malattie infettive e discipline equipollenti, per ogni giornata di effettivo servizio prestato, è corrisposta l'indennità giornaliera nella misura prevista per il personale infermieristico.

Decorrenze

Gli effetti del CCNL decorrono dal 22.05.2018, giorno successivo alla data di sottoscrizione. L'Azienda ne dà applicazione entro 30 giorni dalla data di stipula, anche per il tramite di regolarizzazioni successive.

Per quanto riguarda l'adeguamento del trattamento economico e, nella misura determinata dal contratto, la corresponsione delle competenze fisse sarà effettuata con gli stipendi del mese di giugno 2018.